

## ترویجی

# مقایسه الگوی سنی - جنسی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی و آموزش عمومی در ایران<sup>۱</sup>

محمد میرزایی<sup>۲</sup>، نادر مطیع‌حق‌شناس<sup>۳</sup>، غلامعلی فرجادی<sup>۴</sup> و مجید کوششی<sup>۵</sup>

چکیده:

یکی از منابع مهم در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، سرمایه انسانی آن است. امروزه، به دلیل تغییر تکنولوژی، افزایش جمعیت فعال از نظر اقتصادی و تغییرات در ساختار شغل، به نوبه خود، تمایل به تغییر شغل طی دوره‌ها و در گروه‌های سنی مختلف دچار تغییر شده است. هدف اصلی این تحقیق، تحلیل تفاوت‌های سنی و جنسی الگوی تمایل به تغییر شغل، در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی و مقایسه آن با دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی کشور در دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ می‌باشد. داده‌های پژوهش، مبتنی بر داده‌های طرح آمارگیری نمونه‌ای نیروی کار مرکز آمار ایران، طی دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ بوده است. جامعه آماری تحقیق را تعداد کل نمونه شاغلان دانش‌آموخته دارای تحصیلات عالی و عمومی واقع در گروه‌های سنی ۵ ساله ۲۰ تا ۶۴ ساله تشکیل می‌دهد که ۱۵۲۵۸۵۸ نفر می‌باشند. یافته‌های تحقیق نشان داد، الگوی سنی - جنسی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی با دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی بر حسب سن، جنس و نوع شغل با کنترل دوره، معنادار و متفاوت بود. بطور متوسط، تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر، حدود ۱۵ درصد و برای دانش‌آموختگان دارای آموزش عمومی، حدود ۲۲ درصد بدست آمده است. توجه کافی به اهمیت و اثرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر بازار کار نیروی انسانی در بدنه سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کشور، از مهمترین توصیه‌های سیاستی تحقیق، به شمار می‌آید.

**واژگان کلیدی:** ساختار سنی - جنسی جمعیت، تمایل به تغییر شغل، دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی و تحصیلات عمومی

۱- این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی در رشته جمعیت‌شناسی نویسنده دوم، بوده و از حمایت موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور و نیز موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی بهره‌مند شده است.

۲- استاد دانشگاه تهران

۳- استادیار موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور [nmhaghshenas@ut.ac.ir](mailto:nmhaghshenas@ut.ac.ir)

۴- دانشیار موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

۵- استادیار دانشگاه تهران

### طرح مسئله

یکی از مکانیسم‌ها و منابع مهم توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی هر جامعه است. نیروی انسانی یک نقش دوگانه در برنامه‌ریزی اقتصادی دارد. از طرفی به عنوان عامل توسعه و از طرف دیگر به عنوان هدف توسعه مطرح بوده و درکانون توجه در تئوریهای توسعه است. توجه به رشد و پیشرفت اقتصادی کشورها، سابقه چند صد ساله دارد و مطالعه آن بطور نظام‌مند با انتشار کتاب ثروت ملل آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ شروع شده است. با این حال، پذیرش آموزش و سرمایه انسانی به منزله عامل اصلی رشد، به اواسط قرن بیستم باز می‌گردد. به خصوص در طول دهه‌های اخیر که مزیت نسبی کشورها به وسیله توجه به نیروی انسانی و به ویژه نیروی انسانی متخصص، مشخص می‌شود.

مسئله نیروی انسانی، مقوله‌ای است که با عوامل متعددی در ارتباط است. عرضه نیروی انسانی با متغیرهایی همچون رشد جمعیت، توزیع سنی و جنسی جمعیت، باروری، مرگ و میر و مهاجرت در ارتباط است. به عبارت دیگر، ساختار نیروی کار در کشور مرتبط با ساختار جمعیتی آن است. متغیرهای جمعیتی با آهنگ بطئی و آرام نسبت به متغیرهای اقتصادی (مانند میزان اشتغال و بیکاری) تغییر می‌کنند. نتایج تحولات ساختار سنی جمعیت، توجه بسیاری از مطالعات اقتصاد جمعیت را در حال حاضر به خود معطوف داشته است.

در دو دهه گذشته، اقتصاد جهان شاهد تغییرات قابل توجهی در ساختار و پویایی بازار کار بوده است. تجارت بین‌المللی و رقابت‌پذیری افزایش یافته است. در دنیای امروزی، تمایل به تغییر شغل و جستجوی شغل جدید به دلایل متعدد دچار دگردیسی شده است. پاره ای از این تحولات ناشی از تغییرات ساختار جمعیت افراد جویای کار و بخشی دیگر به دلیل پیشرفت‌هایی است که در علوم و تکنولوژی رخ داده است. صاحب‌نظران اقتصاد ایران، معتقدند تغییرات مؤلفه‌های بازار کار در طی دهه گذشته، از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردار بوده که کاملاً متفاوت از روندهای بلند مدت آن در طی چهار دهه گذشته بوده است.

تجربه ایران در خصوص تحولات جمعیتی نشان می‌دهد از یک سو، علیرغم کند شدن آهنگ میزان رشد جمعیت به دلیل تأثیر تحولات متغیرهای جمعیتی از جمله کاهش باروری (عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۹ و آقاجانیان و مهریار، ۱۹۹۹) و میزان رشد چشمگیر جمعیت

فعال کشور به دلیل تغییر در ساختار سنی جمعیت (میرزائی و همکاران ۱۳۸۲ و مشفق و میرزائی ۱۳۸۹)، و از سوی دیگر، عدم تغییر در ساختار شغلی مورد نیاز، روند متفاوت تغییرات مؤلفه‌های بازارکار طی دهه گذشته در کشور (فرجادی ۱۳۸۳، ۱۳۸۵، صالحی اصفهانی ۱۳۹۴، قارون ۱۳۹۵ و بهنیا و علویان ۱۳۹۶)، مطلوب نبودن وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان به ویژه آموزش عالی و عدم توفیق رهایی از تجربه شوک دهه ۱۳۶۰، حیات اقتصادی و اجتماعی کشور را تحت تأثیر قرار داده‌اند. از سوی دیگر، صاحب‌نظران اقتصاد ایران معتقدند پدیده نوظهوری که در دو دهه اخیر رخ داده، این است که علی‌رغم حرکت رو به رشد اقتصادی، شاغلان به سمت فقیر شدن حرکت می‌کنند. بنابراین، مقایسه الگوی جمعیت‌شناختی تمایل به تغییر شغل در بین افراد دارای تحصیلات عالی و جمعیت دارای آموزش‌های پایه و عمومی، به لحاظ نظری و از نقطه نظر سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی حائز اهمیت است.

هدف اصلی این مطالعه، تحلیل تفاوت‌های سنی و جنسی الگوی تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی و مقایسه آن با دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی کشور در دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ می‌باشد. بررسی ساختار سنی-جنسی جمعیت ۶۴-۲۰ ساله دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی و دانش‌آموختگان دارای آموزش عمومی به تفکیک دوره، بررسی سطح و روند تعداد شاغلان این دو گروه در گروه‌های عمده شغلی و پی بردن به رابطه علی بین متغیر تمایل به تغییر شغل نیروی کار و متغیرهای پیش بین سن، جنس، دوره و نوع شغل و میزان تأثیر هر یک از این عوامل تعیین‌کننده، اهداف جزئی پژوهش را تشکیل می‌دهند.

### شواهد تجربی موضوع

براساس نتایج مطالعات انجام شده توسط رز و استیون (۲۰۱۸)، کالوتا و آیلی (۲۰۱۳)، ماچادو، ملو و پینیدو (۲۰۱۰) و تاسکی و تانسلی (۲۰۰۵) در حوزه ثبات و تغییر شغلی دانش‌آموختگان، نوسانات قابل تأمل در الگوی شغلی جمعیت برحسب گروه‌های سنی و به تفکیک جنس در یک دوره زمانی مشخص رخ داده است. برخی مطالعات به تحلیل تغییرات در بازارکار براساس دوره‌های رونق و رکود اقتصادی پرداخته‌اند، گارتل (۲۰۱۰)، آستین (۲۰۱۰)، مارچینسون (۲۰۰۴) و بلانچارد و دایموند (۱۹۹۰). تأثیر عامل مهاجرت، نوع شغل و رشته تحصیلی در

انتقال شغلی در مطالعات کوستن کو، هریس و ژائو (۲۰۰۹)، سیل و دیلون (۲۰۱۸)، آقا (۱۳۸۵)، پرچمی و آشوری (۱۳۹۵) اثبات شده است. نتایج بررسی مطالعات داخلی، نشان داد، علیرغم کارهای ارزشمند جدید، در حال رشد و کاربردی که در حوزه آموزش و بازارکار ایران در سال‌های اخیر انجام شده، شاید به جرأت بتوان گفت، کار مستقل و جامعی که با پارادایم جمعیت‌شناختی و در سطح خرد بتواند به سنجش مفهوم تمایل به تغییر شغل، در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی و دارای تحصیلات عمومی، عوامل تعیین کننده و مقایسه بین این دو گروه در ایران بپردازد، معرفی نشده است.

### ملاحظات نظری

در مطالعه حوزه‌های میان رشته‌ای، انتخاب چارچوب نظری جامع و نظام‌مند در تبیین تغییرات جمعیتی، اجتماعی و اقتصادی بر ژرفای تجزیه و تحلیل‌های ارائه شده کمک مؤثری خواهد کرد.

رویکرد و مکانیزم پویایی جمعیت و رشد اقتصادی در سال‌های اخیر با توجه به روندهای در حال تغییر جمعیتی کشورهای در حال توسعه، اهمیت فزاینده‌ای یافته است. این کشورها در مسیر انتقال و گذار جمعیت‌شناختی خود، ابتدا با یک دوره انفجار مولید به ویژه در دوره ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ مواجه شدند، سپس با اعمال سیاست‌های جمعیتی و برنامه‌های تنظیم خانواده به موفقیت‌های چشمگیری در زمینه کاهش باروری دست یافتند. به همین جهت این کشورها در نیمه اول قرن ۲۱ برای مدت ۳۰ تا ۴۰ سال، با انتقال‌های ساختار سنی در جهت متورم شدن و افزایش جمعیت در سنین فعالیت اقتصادی (۱۵ تا ۶۴ ساله) مواجه می‌شوند و این وضعیت جمعیتی، یک فرصت و پتانسیل استثنایی را فراروی اقتصاد این کشورها قرار می‌دهد و کشور ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. انتقال جمعیتی و به ویژه کاهش باروری در ایران، منجر به تغییرات بنیادی در ساختار سنی جمعیت شده است (صادقی و فرجادی، ۱۳۸۸، عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۰۹).

مطالعه تداوم و تغییر خانواده در بستر تحولات جامعه ایران، نشان می‌دهد اقتصاد خانگی پیش از گذار جمعیتی، هم به تدریج در شهرها به سوی اقتصاد غیرخانگی مناسب شرایط جدید تغییر کرد. در نتیجه، ساختار نیروی کار چه به لحاظ فعالیت عمده و چه به لحاظ

شغل و وضع شغلی به تدریج تغییر یافت (سرای، ۱۳۸۵).

در جمعیت‌شناسی، انتقال جمعیتی به عنوان یک تئوری و چارچوب تحلیلی مسلط مطرح شده که به تبیین تحولات جمعیتی در طول زمان در قالب‌گذار از میزان‌های بالای مولید و مرگومیر به میزان‌های پایین مولید و مرگومیر به عنوان بخشی از فرآیند توسعه اقتصادی جوامع از اقتصاد کشاورزی به اقتصاد صنعتی می‌پردازد. فرآیند انتقال جمعیتی، با نوعی انتقال در ساختار سنی همراه است. بر این اساس، تحلیل فرآیند انتقال ساختار سنی مهم می‌باشد. تحلیل تغییرات ساختار سنی به دو دلیل مهم است، نخست اینکه فازهای متمایز انتقال سنی، امکان بررسی و تحلیل تأثیرات ساختار سنی بر توسعه اقتصادی و اجتماعی را ممکن می‌سازد و دوم اینکه الگوی منظم انتقال سنی، شباهت‌هایی را در تجربه تاریخی بین زمان و مکان نشان می‌دهد (صادقی و فرجادی، ۱۳۸۸). بر اساس نظریه اقتصاد جمعیت تودارو، به لحاظ تئوریک، عرضه نیروی کار فعال از هر جمعیتی، به حجم آن جمعیت برحسب گروه‌های سنی و جنسی و میزان مشارکت اقتصادی هر یک از گروه‌ها وابسته است. میزان مشارکت نیروی کار، به خودی خود، تحت تأثیر میزان‌های باروری، مرگ و میر و الگوهای مهاجرت معینی قرار دارد که حجم جمعیت و میزان رشد جمعیت را تعیین می‌نمایند.

مفهوم سرمایه انسانی، هسته اصلی بسیاری از مطالعات مربوط به اقتصاد آموزش را تشکیل می‌دهد. آموزش، مهمترین شکل توسعه انسانی است. سرمایه انسانی عبارت است از علم و دانش، مهارت و تجربه، توان و قابلیت‌ها و بالاخره نظم و انضباطی که در نیروی کار یک جامعه ذخیره شود و سبب افزایش بهره‌وری آنان در تولید اجتماعی می‌شود (فرجادی، ۱۳۸۳: ۲۹). بازار نیروی کار برای انواع آموزش‌ها در طول زمان دستخوش تغییر می‌شود، بطوری که در دهه ۱۹۶۰ میلادی، بازار کار ایران و جهان، تقاضای زیادی برای دانش‌آموختگان داشت و کمبود نیروی انسانی متخصص، یکی از معضلات کشورها را تشکیل می‌داد. این موضوع رشد سریعتر دستمزد و درآمد افراد با تحصیلات عالی را نسبت به متوسط دستمزدها در اقتصاد دامن می‌زد. اما در دهه‌های بعد با مازاد عرضه نیروی انسانی مواجه هستیم. از آنجا که اغلب دوره تحصیل و تعلیم آموزش برای نیروی کار متخصص طولانی است، عرضه متخصصین برای حرکت به سمت تعادل و همگام شدن با تقاضای بازار، محتاج به زمان است و به همین دلیل، بازار کار برای این گروه از آموزش‌دیدگان به یک الگوی متمایز تعدیل در یک

دوره زمانی، "یعنی الگوی تار عنکبوتی عرضه و تقاضا"<sup>۱</sup> گرایش دارد. در حوزه اقتصادکار و ادبیات سیاست اجتماعی، یکی از تئوری‌های مطرح، اصطلاح بازارهای کار انتقالی است که توسط گانتز اشمید (مافلز ۲۰۰۲)<sup>۲</sup> مطرح شده است. در این نظریه، سیاست‌های بازارکار باید معطوف به تسهیل کردن انتقالات، میان حوزه‌های متفاوت فعالیت‌های بهره‌ور به لحاظ اجتماعی باشند. از چشم‌انداز یک بازارکار انتقالی، یعنی افزایش پویایی در بازارکار، گذشته از انتقالات کاری و شغلی، روشی برای دستیابی به اشتغال کامل از یکطرف و ایجاد تعادل به دلیل نیاز به چیزهای مهم دیگر در یک دوره زندگی از طرف دیگر است. این واقعیت که افراد شغل‌های خود را داوطلبانه یا غیر داوطلبانه تغییر می‌دهند، ضرورتاً همیشه خوب یا بد نیست. اشمید، بیشتر بر انتقالات میان کار و مراقبت، کار و تحصیل و بر عکس، تمرکز می‌کند. امنیت اشتغال در این زمینه، ترکیبی است، امکانی برای ترکیب مراقبت، تحصیل و کار در طول زندگی یا حتی در یک دوره زمانی مشخص است. این شکل از امنیت، مستلزم اشکال متنوعی از انعطاف‌پذیری است (دکر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). لازم به ذکر است، تعریف کاربردی از مفهوم امنیت (در مفهوم پایداری) اشتغال که توسط دکر، ارائه شده عبارت از اعتماد و اطمینان به قادر بودن برای حفظ کردن، پیدا کردن و ایجاد کردن اشتغال درآمدزا و مفید در زمان حال و آینده، مبتنی بر توسعه سرمایه انسانی خود و عملکرد مطلوب نهادهای بازارکار است.

انعطاف‌پذیری اشتغال این امکان را ایجاد می‌کند تا قدرت بیشتری برای تطبیق و تعدیل تولید بنگاه یا بازار که شامل تقاضا برای محصولات، تکنولوژی و رقابت‌پذیری است، فراهم شود. برخی استدلال کرده‌اند که انعطاف‌پذیری اشتغال، می‌تواند منجر به اشتغال بیشتر و گسترده‌تری گردد. با این وجود، یک رابطه معکوس به طور روشن بین انعطاف اشتغال و امنیت اشتغال حداقل در یک دوره متوسط وجود دارد. این مسأله از برخی مطالعات اخیر که در کشورهای در حال توسعه اجراء شده، آشکار است. طی یک دوره افزایش انعطاف‌پذیری بازارکار در این کشورها، امنیت اشتغال نیز افزایش یافته است. همچنین، در طول مدت انعطاف‌پذیری پایدار، ممکن است کارکنان با امنیت کمتری مواجه شوند. در نتیجه، دلیل

---

1-Cobweb Theorem

2- Muffels

3- Dekker

اصلی افزایش انعطاف پذیری، معمولاً به پیشرفت اقتصاد و سازمان‌ها نسبت داده شده است. بدین نحو که ناچار شده‌اند، رویه‌های اشتغال را به دلیل رویارویی با افزایش رقابت پذیری، تغییر تکنولوژی و بازارهای بی‌ثبات تغییر دهند (زمانیان و موسوی، ۱۳۹۴). یک عنصر مهم در هر مفهومی از امنیت اشتغال، قابلیت اشتغال است. قابلیت اشتغال، مفهومی است مبتنی بر روانشناسی و اولین بار در سال ۱۹۱۸ میلادی در مجله روانشناسی کاربردی بکار گرفته شد. در ابتدا قابلیت اشتغال به عنوان یک ظرفیت فکری تعریف شده بود، یک ویژگی شخصیتی که منتج به یک احتمال بالاتر یا پایین‌تر اشتغال می‌گردد. در ادبیات کنونی بازار کار، قابلیت اشتغال یک مفهوم وسیع‌تر است که به توانایی اشخاص از دستیابی به اشتغال اولیه، حفظ کردن اشتغال و به دست آوردن اشتغال جدید در صورت لزوم اشاره دارد.

استندینگ (۱۹۹۹) برای ارزیابی امنیت شغلی، یک سری شاخص‌های عینی و ذهنی مطرح کرده است. شاخص‌های عینی امنیت شغلی به ویژگی‌های بازار کار، ویژگی‌های قراردادی و ویژگی‌های حکومتی مربوط می‌شود. شاخص‌های ذهنی آن به احساس فرد درباره احتمال تداوم اشتغال خود و احساس امنیت به گستره وسیعی از تحولات بازار کار که شامل تهدید احتمالی از دست دادن شغل می‌شود، مربوط است. با وسعت و گستردگی شرایط عینی، شاخص‌های ذهنی آن تحت تأثیر قرار می‌گیرند. امنیت شغلی می‌تواند در سه سطح ملی-کلان، سطح بنگاه یا میانه و سطح فردی و کوچک ارزیابی شود. در سطح فردی، هم شاخص‌های عینی و هم شاخص‌های ذهنی وجود دارد که بخش قابل سنجش و یا غیرقابل سنجش می‌باشند. شاخص‌های عینی امنیت شغلی، به ویژگی‌های بازار کار و محیط نهادی-سازمانی و قانونی که اشتغال مداوم و مستمر را تضمین می‌کند، مرتبط است. شاخص‌های عینی بستگی به عوامل کارکردی (رفتاری)، قراردادی و حکومتی خواهند داشت که بر ورود و خروج از اشتغال و بیکاری و نرخ تغییر و چرخش اشتغال اثر می‌گذارند. هافمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) گونه‌شناسی دیگری از فعالیت‌های اقتصادی که شامل اشتغال غیرثابت و اشتغال متغیر، می‌شود را مطرح کرده است. اشتغال ثابت (پایدار) برای افرادی به کار می‌رود که برای کل دوره در یک شغل استخدام شده‌اند. اشتغال متغیر، برای افرادی به کار می‌رود که برای یک دوره کامل استخدام می‌شوند، اما شغل‌ها، صنعت یا حرفه تغییر می‌کند. اشتغال غیر ثابت

1- Standing

2- Hoffmann

(ناپایدار) برای افرادی به کار می‌رود که پس از یک دوره بیکاری بلندمدت یا طی یک دوره قابل ملاحظه، خارج از نیروی کار (حداقل برای یک مرتبه) استخدام می‌شوند. ایشان معتقد است، اشتغال ناپایدار، گرایش اخیر کشورهای صنعتی سرمایه‌داری بوده است. گرچه این مفهوم، یک مفهوم جدید در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیست، اما قطعاً در شکلی از اشتغال غیررسمی یا اتفاقی در سال‌های اخیر افزایش یافته است. با این وجود، اطلاعات دقیقی یا کامل در خصوص اشتغال ناپایدار مشکل است. همچنین، همه شغل‌هایی که موقت نیستند، یعنی دائم هستند، می‌توانند غیر منظم یا بی‌ثبات باشند.

### روش تحقیق و داده‌ها

روش تحقیق این پژوهش، مبتنی بر رویکرد کمی بوده و از روش تجزیه و تحلیل داده‌های موجود (تحلیل ثانوی) بهره گرفته شده است. مبنای روشی این پژوهش مبتنی بر مطالعه روندی بوده که به بررسی تفاوت‌های الگوی سنی - جنسی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی و مقایسه آن با دانش‌آموختگان دارای آموزش عمومی پرداخته است. داده‌های پژوهش مبتنی بر داده‌های طرح آمارگیری نمونه‌ای نیروی کار طی دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ است.

جامعه آماری تحقیق را تعداد کل دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی و آموزش عمومی (۶۴ - ۲۰ ساله) در گروه‌های عمده شغلی در یک دوره ۱۱ ساله تشکیل می‌دهد که ۱۵۲۵۸۵۸ نفر بوده که ۲۵۹۰۸۵ نفر دارای تحصیلات عالی و ۱۲۶۶۷۷۳ نفر دارای تحصیلات آموزش پایه و عمومی است. واحد تحلیل فرد است. متغیر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان، از سوال تمایل به جستجوی کار دیگر ساخته شده است، بطوری که اگر تمایل به جستجوی شغل دیگری وجود داشته باشد، نشانگر تغییر شغلی و در مقابل اگر تمایل به جستجوی شغل دیگر وجود نداشته باشد، نشان از ثبات شغلی فرد دارد.

مفهوم ثبات شغلی به واقعیتی اشاره دارد که در آن گروهی از شاغلان (کارکنان) قادر به حفظ یک شغل برای مدت زمان طولانی هستند و معمولاً با مفهوم امنیت و پایداری شغلی (استندینگ و هافمن، ۱۹۹۹) مقایسه می‌شود. مبنای این طبقه‌بندی بر اساس اعتبار صوری و محتوایی بدست داده شده است. منظور از تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان در مفهوم عام، میزان تمایل به تغییر شغلی آنها در گروه‌های سنی - جنسی و دوره‌های مختلف است.

برای تحلیل آماری از نسبت بخت در رگرسیون لجستیک برای سنجش ارتباط بین متغیرهای

تمایل به تغییر شغل با سن، جنس و نوع شغل با کنترل دوره استفاده کردیم. رگرسیون لوجستیک یک مدل آماری رگرسیون احتمالی برای متغیرهای وابسته دو و چند ارزشی است. این مدل را می‌توان به عنوان مدل خطی تعمیم یافته‌ای که از تابع لوجیت به عنوان تابع پیوند استفاده می‌کند و خطایش از توزیع چند جمله‌ای پیروی می‌کند، به‌شمار آورد.

### مدل عمومی رگرسیون لوجستیک

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + e_k$$
$$\hat{p} = \frac{1}{1 + e^{-\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)}} \quad e^{\beta_i x_i} = OR$$

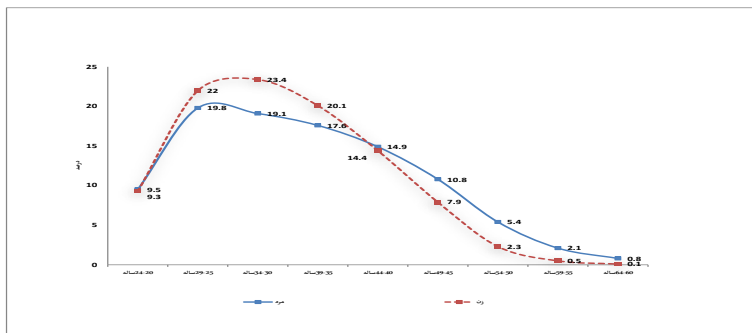
در این مدل، با استفاده از فرمول  $\hat{P}$ ، برآوردی از  $e^{\beta_i x_i}$  که نشان دهنده نسبت بخت (احتمال) بر اساس مقدار ضریب بتای  $\beta_i$  هر یک از متغیرهای مستقل  $x_i$  با کنترل متغیر دوره است، ارائه شد.

### یافته‌ها

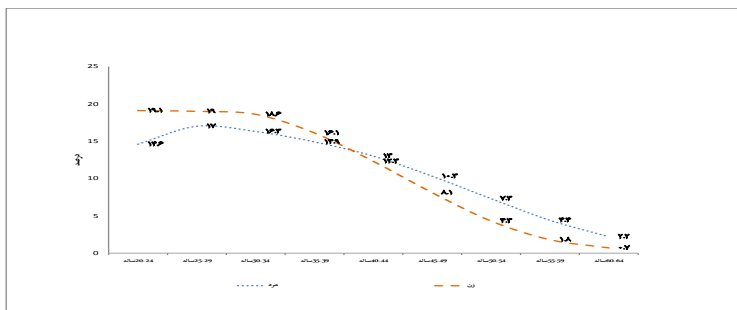
#### الگوی سنی-جنسی دانش آموختگان شاغل دارای آموزش عالی و عمومی

در ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانش آموختگان شاغل دارای آموزش عالی بر حسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک جنس در دوره ۹۴-۱۳۸۴ ارائه و سپس مقایسه‌ای با دانش آموختگان دارای تحصیلات عمومی شده است. همان‌طور که در نمودار شماره ۱-۱ مشاهده می‌شود، سهم نسبی جمعیت مردان دارای تحصیلات عالی در گروه سنی ۲۹-۲۵ ساله نسبت به سایر گروه‌های سنی ۵ ساله مردان (۱۹/۸ درصد) بیشتر بوده است. در بین زنان نیز، درصد جمعیت واقع در گروه‌های سنی ۳۴-۳۰ ساله (۲۳/۴ درصد) و ۲۹-۲۵ ساله (۲۲ درصد) به ترتیب بیشترین سهم نسبی را به خود اختصاص داده‌اند. ادامه این روند در گروه سنی ۶۴-۶۰ ساله بر محور سن حالت مماس پیدا کرده است. میانگین سنی جمعیت ۳۵/۴ سال بدست آمده است (میانگین سنی زنان ۳۴/۲ سال و مردان ۳۵/۹ سال). این تفاوت‌ها در گروه‌های سنی ۳۴-۳۰ ساله قابل ملاحظه بوده و متأثر از اشتغال تعداد بیشتری از زنان تحصیل‌کرده در بخش‌های دولتی و خصوصی است. این مسأله از تغییرات ساختار سنی جمعیت

کشور در دهه اخیر متأثر بوده است. مطالعات نشان می‌دهند، که الگوی منظم انتقال سنی، شباهت‌هایی را در تجربه تاریخی بین زمان و مکان آشکار می‌سازد. شاید به جرأت بتوان گفت، دستاورد جمعیت‌شناختی تغییر این الگو، تکوین پنجره جمعیتی در سطح آموزش عالی کشور است. بررسی الگوی سنی و جنسی شاغلان دارای تحصیلات عمومی نیز که متأثر از تغییرات جمعیتی کشور بوده، الگوی به تقریب یکنواختی را نشان می‌دهد. میانگین سنی این گروه از شاغلان ۳۶/۴ سال بدست داده شده (میانگین سنی زنان ۳۴/۲ سال و مردان ۳۵/۹ سال) که تفاوتی در حدود ۱ سال را نشان داده و قابل تأمل است. شاید علت این امر به چارچوب نمونه‌گیری و نیز اشتغال جدید در دهه اخیر بر می‌گردد.



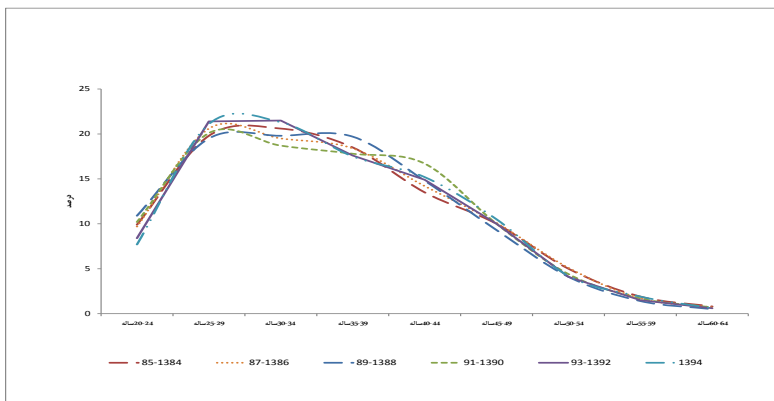
نمودار ۱-۱: الگوی سنی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات عالی (۲۰-۶۴ساله) برحسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک جنس در دوره ۹۴-۱۳۸۴



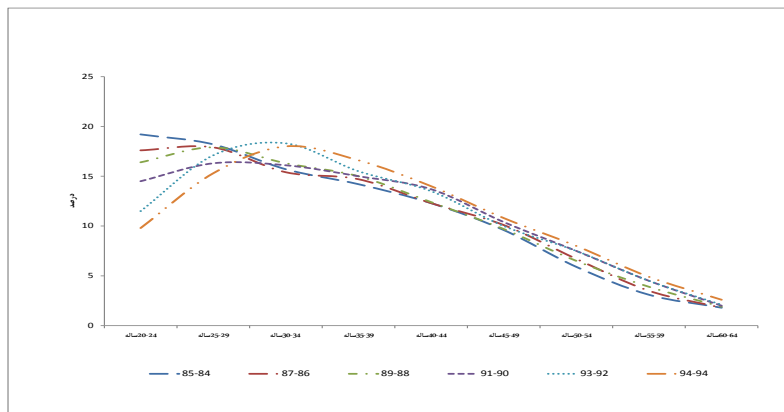
نمودار ۲-۱: الگوی سنی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات عمومی (۲۰-۶۴ساله) برحسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک جنس در دوره ۹۴-۱۳۸۴

الگوی سنی دانش‌آموختگان شاغل دارای آموزش عالی و عمومی به تفکیک دوره در اینجا، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل دارای آموزش عالی کشور برحسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک دوره‌ها ارائه و سپس مقایسه‌ای با دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی شده است. نتایج نشان داد، تغییرات نسبتاً محسوسی در سهم نسبی جمعیت گروه‌های سنی ۵ ساله در دوره زمانی ۹۴-۱۳۸۴ اتفاق افتاده است. این تفاوت‌ها در میان دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات عمومی، در مقایسه با آموزش عالی چشم‌گیر بوده است.

نکته مهم، این است که سهم نسبی جمعیت شاغل دارای تحصیلات عالی در گروه سنی ۲۴-۲۰ ساله در ابتدای دوره (۱۳۸۵-۱۳۸۴) نسبت به پایان دوره در سال ۱۳۹۴، با افت‌وخیزی همراه بوده و از ۹/۹ درصد به ۷/۷ درصد کاهش یافته است. این درحالی است که این الگوی سنی در جمعیت دانش‌آموخته شاغل دارای تحصیلات عمومی، تغییرات محسوسی را نشان داده، بطوری که سهم این گروه سنی (۲۴-۲۰ ساله) در ابتدای دوره (۱۳۸۵-۱۳۸۴) نسبت به پایان دوره در سال ۱۳۹۴، از ۱۹/۲ درصد با روند کاهشی به ۹/۸ درصد رسیده است. این الگو، در سایر گروه‌های سنی در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی و عمومی به تقریب، روند نسبتاً مشابهی را تا پایان دوره تجربه می‌کند. نمودار شماره (۱-۲) و (۲-۲)، تفاوت در الگوهای سنی این دو گروه را به روشنی در بین دوره‌های مختلف مطالعه، نشان می‌دهد.



نمودار ۱-۲: الگوی سنی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات عالی (۶۴-۲۰ ساله) برحسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک دوره ۹۴-۱۳۸۴



نمودار ۲-۲: الگوی سنی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات عمومی (۶۴-۲۰ ساله) بر حسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک دوره ۹۴-۱۳۸۴

#### رابطه سن و میزان تمایل به تغییر شغل با کنترل دوره

جدول شماره (۲) توزیع درصدی متغیر سن را بر حسب تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی و عمومی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی نسبت بخت در گروه سنی ۲۹-۲۵ ساله، ۲/۴ برابر گروه مرجع ۲۴-۲۰ ساله و معنادار بدست آمده است. این نسبت در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات پایه و عمومی برابر با ۲/۷ و معنادار بدست آمده است. بر اساس نتایج، نسبت بخت بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که در بین این دو گروه، تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان آموزش عمومی نسبت به آموزش عالی در گروه‌های سنی بعدی بیشتر است. این تفاوت‌ها در گروه‌های سنی ۳۴-۳۰ ساله، ۳۹-۳۵ ساله چشمگیر است. بطوری که در گروه سنی ۳۴-۳۰ ساله نسبت بخت در دانش‌آموختگان آموزش عمومی ۲/۷۵ و در گروه سنی ۳۹-۳۵ ساله، ۲/۶ برابر گروه مرجع بدست آمده که در مقایسه با دانش‌آموختگان آموزش عالی که به ترتیب برابر با ۲/۱ و ۱/۶ برابر گروه مرجع می‌باشد، نسبت بالایی را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: توزیع درصدی متغیر سن برحسب تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی و آموزش عمومی

درصد	آموزش عمومی		درصد	آموزش عالی		گروه‌های سنی / وضعیت
	متماثل نیست	متماثل است		متماثل نیست	متماثل است	درصد
۱۰۰	۷۴/۳	۲۵/۷	۱۰۰	۷۹/۲	۲۰/۸	۲۰-۲۴
۱۰۰	۷۴/۴	۲۵/۶	۱۰۰	۸۱/۳	۱۸/۷	۲۵-۲۹
۱۰۰	۷۵/۴	۲۴/۶	۱۰۰	۸۵/۰	۱۵/۰	۳۰-۳۴
۱۰۰	۷۶/۹	۲۳/۱	۱۰۰	۸۷/۳	۱۲/۷	۳۵-۳۹
۱۰۰	۷۹/۷	۲۰/۳	۱۰۰	۸۹/۴	۱۰/۶	۴۰-۴۴
۱۰۰	۸۱/۹	۱۸/۱	۱۰۰	۹۰/۴	۹/۶	۴۵-۴۹
۱۰۰	۸۴/۲	۱۵/۸	۱۰۰	۹۰/۶	۹/۴	۵۰-۵۴
۱۰۰	۸۶/۱	۱۳/۹	۱۰۰	۹۰/۶	۹/۴	۵۵-۵۹
۱۰۰	۸۸/۹	۱۱/۱	۱۰۰	۹۰/۲	۹/۸	۶۰-۶۴
۱۰۰	۷۷/۸	۲۲/۲	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل

$$\hat{P}_H = \frac{1}{1+e^{-(0.364y_2-0.095y_3-0.38y_4-0.46y_5-0.48y_6+0.893(Age_1)-1.960(Const.))}}$$

$$e^{0.893} = 2.441$$

$$\hat{P}_G = \frac{1}{1+e^{-(0.18y_2+0.21y_3-0.03y_4-0.06y_5-0.003y_6+1.016(Age_1)-2.067(Const.))}}$$

$$e^{1.016} = 2.761$$

#### رابطه جنس و میزان تمایل به تغییر شغل با کنترل دوره

جدول شماره (۳) توزیع درصدی متغیر جنس را بر حسب تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی و عمومی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که نسبت بخت در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی برابر با ۱/۲ و معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در مردان ۱/۲ برابر زنان است. این نسبت در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی نیز برابر با ۱/۴ و معنادار بدست آمده و نشان می‌دهد تمایل به تغییر شغل در مردان

۱/۴ برابر زنان می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت، که در بین این دو گروه، بر حسب جنس، تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان آموزش عمومی نسبت به آموزش عالی نسبتاً بیشتر است. مقایسه تفاوت‌های بین دو جنس در این دو گروه روشن می‌سازد که زنان نسبت به مردان، تمایل کمتری به جستجوی کار دیگر دارند و این نسبت در زنان شاغل دانش‌آموخته دارای آموزش عمومی به تقریب اختلاف ۷ درصدی را نشان می‌دهد. بطور متوسط، میزان تمایل دانش‌آموختگان شاغل دارای آموزش عالی به جستجوی کار دیگر، ۱۴/۳ درصد بدست آمده که در مقایسه با دانش‌آموختگان شاغل دارای آموزش عمومی که ۲۲/۲ درصد است، کمتر است.

جدول ۳: توزیع درصدی متغیر جنس بر حسب تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی و آموزش عمومی

درصد	آموزش عمومی		درصد	آموزش عالی		گروه های سنی / وضعیت
	متماثل نیست	متماثل است		متماثل نیست	متماثل است	درصد
۱۰۰	۷۷/۰	۲۳/۰	۱۰۰	۸۴/۸	۱۵/۲	مرد
۱۰۰	۸۳/۲	۱۶/۸	۱۰۰	۸۷/۷	۱۲/۳	زن
۱۰۰	۷۷/۸	۲۲/۲	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل

$$\hat{P}_H = \frac{1}{1+e^{-(0.35y_2-0.09y_3-0.39y_4-0.45y_5-0.48y_6-0.254(Sex)-1.695(Const.))}}$$

$$e^{0.254} = 1.290$$

$$\hat{P}_G = \frac{1}{1+e^{-(0.19y_2+0.19y_3-0.07y_4-0.11y_5-0.06y_6-0.397(Sex)-1.566(Const.))}}$$

$$e^{0.397} = 1.487$$

سهام نسبی عدم تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر، به حدود ۸۶ درصد و در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی به حدود ۷۸ درصد رسیده است. علت این امر نیز از همزمانی ورود به بازار کار متولدین دهه‌های مختلف، ثبات نسبی

در ساختار شغل مورد نیاز و روند متفاوت تغییرات مؤلفه‌های بازار کار طی دهه گذشته (دوره ۹۴-۱۳۸۴) در کشور متأثر بوده است. مطالعه تاسکی و تانسِل، در ترکیه نیز روشن ساخت متغیر سطح تحصیلات، در مورد مردان به خوبی توضیح دهنده تفاوت احتمال خروج از جمعیت شاغل به بیکار و غیر فعال است و در سطح تحصیلات دانشگاهی این احتمال بسیار پایین‌تر از افراد با سطح تحصیلات پایین‌تر است. همچنین، نتایج مطالعه شیری و محسن‌خانی، نیز نشان داد، نیروی کار زنان تحصیل کرده در مقایسه با مردان، اشتغال ناقص زمانی بیشتری را به خود اختصاص داده‌اند. مطالعه ماچادو و همکارانش در خصوص تجزیه و تحلیل مبتنی بر جنسیت در انتقال شغلی جوانان مناطق کلان شهری برزیل نشان می‌دهد، در فرآیند انتقال شغلی، شرایط زنان بهبود پیدا نمی‌کند و تنها در مشخصه جوانان مقید به کار، زنان نسبت به مردان بیشتر به سمت اشتغال حرکت می‌کنند.

#### رابطه نوع شغل و میزان تمایل به تغییر شغل با کنترل دوره

جدول شماره (۴) توزیع نسبی متغیر نوع شغل را بر حسب تمایل به تغییر شغلی دانش آموختگان دارای تحصیلات عالی و عمومی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با  $1/8$  و معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در متخصصان  $1/8$  برابر گروه شغلی مرجع قانون گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران است. این نسبت در بین دانش آموختگان دارای تحصیلات پایه و عمومی نیز برابر با  $2/2$  و معنادار بدست آمده و نشان می‌دهد، تمایل به تغییر شغل در متخصصان  $2/4$  برابر گروه شغلی مرجع قانون گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران است. بر اساس نتایج، نسبت بخت بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت، که در بین این دو گروه، تمایل به تغییر شغل دانش آموختگان آموزش عمومی، نسبت به آموزش عالی در گروه‌های شغلی بعدی از یک روند مشابهی تبعیت می‌کند.

جدول ۴: توزیع درصدی متغیر نوع شغل برحسب تمایل به تغییر شغلی دانش آموختگان دارای آموزش عالی و آموزش عمومی

درصد	آموزش عمومی		درصد	آموزش عالی		نوع شغل / وضعیت
	متمايل نیست	متمايل است		متمايل نیست	متمايل است	
۱۰۰	۸۸/۵	۱۱/۵	۱۰۰	۸۹/۷	۱۰/۳	قانون‌گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران
۱۰۰	۸۲/۶	۱۷/۴	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	متخصصان
۱۰۰	۸۴/۳	۱۵/۷	۱۰۰	۸۶/۹	۱۳/۱	تکنسین‌ها و دستیاران
۱۰۰	۸۹/۱	۱۰/۹	۱۰۰	۸۹/۴	۱۰/۶	کارمندان امور اداری و دفتری
۱۰۰	۸۷/۹	۱۲/۱	۱۰۰	۸۷/۷	۱۲/۳	کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاهها و بازارها
۱۰۰	۷۸/۸	۲۱/۲	۱۰۰	۷۱/۴	۲۸/۶	کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
۱۰۰	۷۷/۴	۲۲/۶	۱۰۰	۷۷/۴	۲۲/۶	صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط
۱۰۰	۷۹/۱	۲۰/۹	۱۰۰	۷۹/۶	۲۰/۴	متصدیان ماشین آلات و دستگاهها، مونتاژکارها و رانندگان وسایل نقلیه
۱۰۰	۶۴/۲	۳۵/۸	۱۰۰	۷۲/۱	۲۷/۹	کارگران ساده
۱۰۰	۹۴/۹	۵/۱	۱۰۰	۹۴/۳	۵/۷	نظامی
۱۰۰	۷۷/۸	۲۲/۲	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل

$$\hat{P}_H = \frac{1}{1+e^{-(0.37y_2-0.14y_3-0.45y_4-0.54y_5-0.59y_6-+0.601(Job_1)-2.47(Const.))}}$$

$$e^{0.601} = 1.824$$

$$\hat{P}_G = \frac{1}{1+e^{-(0.22y_2+0.13y_3-0.16y_4-0.18y_5-0.14y_6-+0.887(Job_1)-2.84(Const.))}}$$

$$e^{0.887} = 2.428$$

همانطوری که در جدول مشاهده می‌شود، در بین دانش آموختگان آموزش عالی، به ترتیب سهم افراد در گروه‌های عمده شغلی کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری (۲۸/۶)

درصد) و کارگران ساده (۲۷/۹ درصد) که تمایل به جستجوی کار دیگر دارند، نسبت به سایر گروه‌های عمده شغلی بیشتر بوده است. این وضعیت در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی در گروه شغلی کارگران ساده، تفاوت قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. علت امر نیز به چالش‌های ساختاری اقتصاد کشاورزی و چالش‌های فردی و مهارتی بر می‌گردد. کمترین تمایل به تغییر شغلی بعد از گروه شغلی نظامی، اختصاص به گروه شغلی کارمندان اموراداری و دفتری، اختصاص دارد که اکثریت در بخش دولتی متمرکز شده‌اند.

### نتیجه‌گیری

یکی از مهمترین ویژگی‌های قرن بیستم، تغییرات و تحولات شگرف جمعیتی بوده است. این تغییرات در بستر گذار جمعیتی و توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع تبیین شده است. در کشورهای توسعه‌یافته این دگردیسی‌ها، در مقایسه با کشورهای در حال توسعه به لحاظ زمانی در یک دوره بلندمدت و به صورت تدریجی از اواخر قرن ۱۸ آغاز شده و در اواخر قرن ۱۹ با کاهش میزان باروری ادامه یافت، بطوری که در نیمه اول قرن بیستم، مراحل انتقال جمعیتی را پیمودند. کشور ایران از جمله کشورهایی است که این تحولات را در نیمه دوم قرن بیستم تجربه کرده است.

تحولات اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی در ایران نشان داد، علیرغم کند شدن ضربه آهنگ میزان رشد جمعیت و تغییر در ساختار سنی جمعیت و نیز عدم تغییر در ساختار شغلی مورد نیاز، مطلوب نبودن وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان به ویژه آموزش عالی و پدیده نوظهور شاغلان فقیر با وجود حرکت رو به رشد اقتصادی در کشور، حیات اقتصادی و اجتماعی آن را تحت تأثیر قرار داده است.

در بستر این تحولات، تمایل به تغییر شغل و جستجوی شغل جدید به دلایل متعدد، دچار دگردیسی شده است. پاره‌ای از این تحولات ناشی از تغییرات ساختار جمعیت افراد جویای کار و بخشی دیگر به دلیل پیشرفت‌هایی است که در علوم و تکنولوژی رخ داده و این امر ماهیت کار را تحت الشعاع قرار داده است. یافته‌های تحقیق، نشان داد الگوی سنی - جنسی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی با دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عمومی بر حسب سن، جنس و نوع شغل با کنترل دوره، معنادار و متفاوت بود. بطور متوسط، میزان

تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر، حدود ۱۵ درصد و برای دانش‌آموختگان دارای آموزش عمومی حدود ۲۲ درصد بدست آمده است.

نتایج نشان داد، که الگوی تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان، حاکی از ارتباط معنادار آماری آن با متغیرهای پیش بین سن، جنس و نوع شغل پس از کنترل دوره بود. زمینه‌های نظری و تجربی کار نیز این مسأله را حمایت می‌کند.

در سطح کلان، اغلب رویکردهای نظری که به بررسی نقش پویایی جمعیت بر پویایی پیامدهای اقتصادی و اجتماعی می‌پردازند، بر نقش متفاوت ویژگی‌های جمعیتی در دوره‌های مختلف‌گذار جمعیتی تأکید داشته‌اند. نظریه بازارهای کار انتقالی نیز سعی در تئوریزه کردن احساس فرد درباره احتمال تداوم اشتغال خود داشت که تا حد زیادی توانست، مسأله ثبات و تمایل به تغییر شغلی را در بین دانش‌آموختگان شاغل ایران تبیین کند.

محوریت توصیه‌های سیاستی مطالعه مبتنی بر توجه کافی به اهمیت و اثرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی و تغییرات آن بر بازار کار نیروی انسانی در بدنه سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کشور و توجه کافی به بهبود کیفیت در نظام آموزش عالی به لحاظ تعدد رشته‌ها، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای شغلی نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخش‌های دولتی و خصوصی است.

## منابع:

- امینی، علیرضا (۱۳۷۹). بررسی وضعیت اشتغال نیروی کار دارای آموزش عالی، سازمان برنامه و بودجه، انتشارات دفتر امور اقتصاد کلان.
- امینی، علیرضا (۱۳۹۶). تحلیل اجمالی وضعیت بازار کار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و ارائه اقدامات و راهکارهای لازم برای افزایش اشتغال‌پذیری آنها، معاونت امور اقتصادی و هماهنگی سازمان برنامه و بودجه، انتشارات دفتر امور اقتصاد کلان، گزارش ۱۲۱-۸.
- بهنیا، مهران و آرش علویان (۱۳۹۶). بررسی دینامیک بازار کار ایران و پیش‌بینی دوره ۹۹-۱۳۹۵ با استفاده از داده‌های جریان، مجموعه مقالات اولین کارگاه بین‌المللی مطالعات بازار کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تهران.
- پرچمی، داود و یکتا آشوری (۱۳۹۵). بررسی سیاست‌گذاری‌های بخش آموزش عالی و اشتغال و پیامدهای آن، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان‌ماه ۱۳۹۵.
- تودارو، مایکل (۱۹۸۹). توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی (۱۳۷۴)، جلد اول، تهران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، مرکز اسناد و مدارک.
- زمانیان، زهرا و اشرف السادات موسوی (۱۳۹۴). امنیت اشتغال و شاخص‌های اندازه‌گیری آن، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۸۲، صص ۴-۲۵.
- سزایی، حسن (۱۳۸۵). تداوم و تغییر خانواده در جریان گذار جمعیتی ایران، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، سال یکم، شماره ۲، صص ۳۷-۶۰.
- شیری، محمد و زهره فلاح محسن خانی (۱۳۹۵). تفاوت‌های جنسیتی در ساختار اشتغال تحصیل کردگان دانشگاهی ایران، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان‌ماه ۱۳۹۵.
- شیری، محمد (۱۳۹۴). مطالعه تأثیر ساختار جمعیت و تحولات جمعیتی-اجتماعی خانوار بر تغییرات الگوی مصرف در ایران طی دوره زمانی ۹۲-۱۳۶۳، رساله دکتری تخصصی در رشته جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- صادقی، رسول و غلامعلی فرجادی (۱۳۸۸). پنجره جمعیتی: فرصت طلایی برای توسعه اقتصادی در ایران، مجموعه مقالات چهارمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: جمعیت و توسعه پایدار در ایران، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- صادقی، مسعود و مصطفی عمادزاده (۱۳۸۳). تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران، زن در توسعه و سیاست، دوره ۲، شماره ۱،

صالحی اصفهانی، جواد (۱۳۹۴). نقش دولت و خانواده در رشد سرمایه انسانی در خاورمیانه، مجموعه سخنرانی‌های ماهیانه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، دوم خردادماه ۱۳۹۴.

عباسی شوازی، محمدجلال و فاطمه ترابی (۱۳۸۵). سطح، روند و الگوی خویشاوندی در ایران، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، شماره ۲، تهران.

عیسی‌زاده، سعید و سعیده السادات حسینی (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران در مقایسه با دیگر کشورها، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۷۶.

فرجادی، غلامعلی (۱۳۹۵). تحلیل تحولات بازارکار، اشتغال و بیکاری در طی سال‌های ۹۴-۱۳۸۵، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.

فرجادی، غلامعلی (۱۳۸۳). آموزش عالی، اشتغال و رشد، طرح مصوب شورای پژوهشی مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه، تهران: انتشارات مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.

فرجادی، غلامعلی (۱۳۷۸). نیروی انسانی، بازار کار و اشتغال، مرکز مدارک اقتصادی و اجتماعی و انتشارات سازمان برنامه و بودجه، جلد سوم مطالعات آماده‌سازی تدوین برنامه سوم توسعه، صص ۱۳۳-۱۳۴.

قارون، معصومه (۱۳۹۵). اشتغال دانش‌آموختگان: واقعیت‌ها و رویکردها، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.

مرکز آمار ایران (۱۳۹۵-۱۳۴۵). نتایج تفصیلی سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵-۱۳۴۵، تهران، مرکز آمار ایران.

مشفق، محمود و محمد میرزائی (۱۳۸۹). انتقال سنی در ایران: تحولات سنی جمعیت و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی - جمعیتی، فصلنامه جمعیت، شماره ۷۱-۷۲، تهران، سازمان ثبت احوال کشور.

میرزایی، محمد (۱۳۸۴). جمعیت و توسعه با تأکید بر ایران (ده مقاله)، تهران، مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه،

میرزائی، محمد و همکاران (۱۳۸۲). بررسی و تحلیل مسائل و چالش‌های جمعیتی ایران و پیامدهای آن، کمیسیون جمعیت و چالش‌های اجتماعی، تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

میر فلاح نصیری، سید نعمت اله و همکاران (۱۳۹۵). بررسی طول مدت بیکاری زنان و ماندگاری

آنان در بازار کار، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.

-مهبینی زاده، منصور و بهروز جعفر زاده (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تغییرات ساختاری بر اشتغال و تحرک نیروی کار در اقتصاد ایران، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.

-موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۹۰). آمار آموزش عالی، تهران، انتشارات موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

-نیلی، مسعود و حمید کردبچه (۱۳۹۶). اقتصاد ایران: چالش‌ها و رویکردهای دستیابی به رشد پایدار و اشتغال‌زاه، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ص ۱۷.

- Abbasi-Shavazi M.J. & et.al (2009), The fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction, Springer;
- Abbasi-Shavazi, M.J. and et al (2005), Fertility Transition in Iran: Evidence from Four Selected Provinces [Persian]”, Iranian Ministry of Health, Tehran.
- Aghajanian, A. and, A.H. Mehryar (1999), Fertility, contraceptive use and family planning program activity in the Islamic Republic of Iran, *International Family Planning Perspectives*, 25(2): 98 - 102.
- Austin, A., (2010), Graduate Employment Gap: Students of Color Losing Ground, Economic policy Institute.
- Banks, J., Blundell, R. & Tanner, S., (1998), Is there a retirement-saving puzzle? *American Economic Review*, 88(4), 769 - 788.
- Brown, P., & Lauder (1992), *Education for Economic Survival: From Fordism to Post-fordism*, London., Routledge.
- Bouts, J.K., (1999), A Dutch approach for creating growth and employment, Institute Del’Enterprise.
- Calota, G. Ilie, G. (2013), The Lost Generation. An Analysis on the Employability of Higher Education Graduates in Europe: Case Study: Romania, *Internal Auditing & Risk Management*, 2 (30).
- Davis, K., (1945), *The World Demographic Transition*, SAGE, 237(1), <https://doi.org/10.1177000271624523700102/>,
- Fertig, M., Schmidt, C.M, Sinning, M.G., (2009), The impact of demographic change on human capital accumulation, *Labour Economics*, No. 4180.
- Furgang Kertcher, E. (2014), Transitions: The occupation of changing occupations, *British Journal of Occupational Therapy*, 74(1), 12 - 19.
- Gartell, M., (2010). The College-to-Work Transition during the 1990s: Evidence from Sweden. Working Paper, Institute for Futures Studies; 2010:3.
- Gilleard, C., & Higgs, P., (2007), The third age and the baby boomers two approaches to the social structuring of later life. *International Journal of ageing and later life*, 2(2), 13 - 30.
- Ghasi-Farogh, M., (1975), *Population Growth, Manpower and Employment in W. Robinson edited Population and development*, Population Council.

- Gloser, S., & Hartwig, J., (2015), The classical Cobweb Theorem and real commodity market behavior, Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research (ISI), Karlsruhe Germany.
- Gomes, R. & D.K. Foot (2003), Age Structure, Income Distribution and Economic Growth, Interdisciplinary Institute of Management London School of Economics, Department of Economics University of Toronto.
- Hamilton, M. & Hamilton, C. (2006), Rich boomer, Poor Boomer: Retirement Prospects for the Not-So-Lucky Generation, The Australia Institute.
- Hoffmann, E., (1999), Presenting statistics on labour market dynamics, Geneva: ILO.
- Kostenko, W., Harris, M. & Zhao, X. (2009), Occupational transition and country-of-origin effects in the early stage occupational assimilation of immigrants: some evidence from Australia, Melbourne Institute Working Paper Series, Working Paper No.2009/.
- Kuznets, S. (1973), Modern Economic Growth: Findings and Reflections, The American Economic Review, 63(3), 247 - 258
- Machado, A.F., Federico L. Barbosa de Melo & Mariangela Rangel Penido, (2010), A gender-based analysis of the occupational transition of youth in Brazilian metropolitan areas, GENUS, Journal of Population science, 66(3).
- Mason, A. (2005). Economic Demography, In Handbook of Population, edited by Dudley L. Poston and Michael Micklin. US: Kluwer Academic. Plenum Publisher. PP. 549 - 575.
- Mehryar, A.H., (2002), Labor Force Participation of Women in Iran :Trends and Covariates, Working Paper; Tehran: Population Studies & Research Center in Asia and the Pacific; Institute for Research on Planning and Development.
- Mehryar, A.H., & Ahmad-Nia, S., (2004), Age-Structural Transition in Iran: Short and Long-Term Consequences of Drastic Fertility Swings During the Final Decades of Twentieth Century, Population Studies and Research Center for Asia and Pacific, Tehran: Iran.
- Muffels, R., (2002), Labour market transitions and employment regimes: evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets, Working Paper.
- Nefedov, S.A. (2004), A Model of Demographic Cycles in Transitional Societies: The Case of Ancient China, Social Evolution & History 3(1): 69 - 80.
- Ouellette N., Barbieri M., Wilmoth JR., (2014), Period-Based Mortality Change: Turning Points in Trends since 1950, Population Development Review, 40(1):77 - 106.
- Standing, G. (1999), Global Labour Flexibility-seeking distributive justice, London: Macmillan Press Limited.
- Sil, A. & Dhillon, P., (2018), Intergenerational Occupational Mobility among Social and Demographic Groups in India, 4th Asian Population Association Conference, 11 - 14 July, Shanghai, China.
- Singh, J. S. (1996), Higher Education & Development: The Experience of Four Newly Industrializing Countries in Asia in Higher Education in an International Perspective: Critical Issues. Edited by Zaghoul, M. & Philip, G. A. Paris: UNESCO. 142 - 156.
- Roos, P.A. & Stevens, L.M., (2018), Integrating occupations: Changing occupational sex segregation in the United States from 2000 to 2014.
- Ryder, N. (1965), The Cohort as a concept in the study of social Change, American Sociological Association, American Sociological Review, 30(6), 843.
- Tasci, H. M., & Tansel, A. (2005), Unemployment and transitions in the Turkish labor market: Evidence from Individual level data.